



**Baker  
McKenzie.**

# **Inclusión y diversidad en América Latina**

Una visión general de las tendencias de I&D  
y de la evolución jurídica en la región

# Índice

Prefacio 03

---

**El panorama de la I&D en América Latina** 04

Descubra cómo las organizaciones están adoptando la I&D y cómo las tendencias mundiales de I&D se están desarrollando en la región.

Para ir directamente a las jurisdicciones específicas incluidas en este informe, haga clic aquí: [Argentina](#), [Brasil](#), [Chile](#), [Colombia](#), [México](#), [Perú](#), [Venezuela](#)

---

**Las leyes de I&D en un vistazo** 11

Vea qué características están protegidas contra la discriminación en el lugar de trabajo en toda la región.

---

**Próximamente** 13

Estas son las principales novedades normativas y tendencias en materia de I&D que los empresarios deben tener en cuenta en toda la región.

---

**Conclusión**

Cómo podemos ayudarlo 15





# Prefacio

La importancia de la inclusión y la diversidad (I&D) para las empresas ha evolucionado significativamente a raíz de los movimientos sociales. Mientras que el #MeToo se ha extendido por gran parte del mundo, el “[Ni Una Menos](#)” de América Latina pone de relieve el feminicidio y la violencia contra las mujeres. El avance de las conversaciones en torno a la I&D en todo el mundo está dando lugar a una nueva y reforzada regulación, al tiempo que provoca un mayor escrutinio de la cultura organizativa por parte de los accionistas y las partes interesadas.

Sin embargo, como hemos descubierto en la segunda entrega de nuestro informe [Mind the Gap](#) (Cuidado con la brecha), las organizaciones de todo el mundo avanzan lentamente en la consecución de los objetivos de I&D. Nuestra investigación de 900 líderes laborales confirma que muchas organizaciones están menos lejos en el camino de lo que esperaban; siguen trabajando en prioridades de larga data como la concientización de la I&D, la contratación y retención de talento diverso y el aumento de la diversidad de la alta dirección (que en muchas organizaciones sigue siendo predominantemente blanca y masculina).

En este informe, echamos un vistazo al panorama de la I&D en América Latina a través de los ojos de nuestros expertos locales. Mientras que los marcos legales destinados a abordar la desigualdad en el lugar de trabajo han evolucionado lentamente, las organizaciones en América Latina se están adelantando a los legisladores, implementando estrategias de I&D más evolucionadas a medida que tratan de responder a la demanda de las partes interesadas y de los accionistas y de atraer a la próxima generación de trabajadores. A su vez, los gobiernos de América Latina están respondiendo a la necesidad de actualizar sus marcos y combatir la desigualdad con medidas más específicas como las cuotas de contratación y otras disposiciones para apoyar a los grupos subrepresentados.

Para ayudar a los empleadores a mantenerse a la vanguardia, este informe establece una visión general de las tendencias y desafíos de la I&D en la región, incluyendo los principales desarrollos y tendencias regulatorias en siete jurisdicciones.

---

## Leticia Ribeiro\*

Socia, Trench Rossi Watanabe, Sao Paulo

*\*Trench Rossi Watanabe y Baker McKenzie han celebrado un acuerdo de cooperación estratégica para la consultoría en derecho extranjero.*

# El panorama de la I&D en América Latina

Descubra cómo las organizaciones están adoptando la I&D y cómo las tendencias mundiales de I&D se están desarrollando en la región.

## Argentina



### El panorama:

La Constitución Nacional Argentina contempla el principio de igualdad y establece expresamente que todos los residentes son elegibles para el empleo sin más condición que la idoneidad. Además, la ley de contrato de trabajo prohíbe específicamente la discriminación entre los empleados por razones de género, raza, nacionalidad, religión, opinión política o sindical o edad. Asimismo, la ley general antidiscriminación ordena el cese de todos los actos y prácticas discriminatorias y prevé la reclamación de daños y perjuicios en caso de infracción, teniendo en cuenta factores como la posición económica, la condición social y las características físicas del agraviado. En base a lo anterior, históricamente, los empresarios siempre han estado obligados a cumplir con las obligaciones de no discriminación, pero ahora estamos viendo un creciente cumplimiento, particularmente a la luz de las recientes regulaciones sobre I&D. Actualmente, las empresas están demostrando su compromiso con la I&D mediante la aplicación de políticas y programas de formación pertinentes.



### Tendencias y desafíos mundiales de I&D en Argentina:

- 1. Acción de discriminación positiva:** Las acciones de discriminación positiva incluyen cuotas para grupos subrepresentados (es decir, identidad de género y discapacidad) en el sector público. En la actualidad, no existe una cuota obligatoria para los grupos subrepresentados en el sector privado, aunque pueden incluirse disposiciones específicas al respecto en el convenio colectivo aplicable. Además, las acciones antidiscriminatorias incluyen beneficios desde el punto de vista fiscal y de la seguridad social por la contratación de grupos subrepresentados. La normativa está en constante evolución en este contexto y las tendencias actualmente aplicables al sector público pueden llegar a ser aplicables al sector privado.

- 2. Legislación sobre la remuneración por razón de género:** No existe ninguna normativa sobre la remuneración por razón de género.
- 3. Legislación sobre igualdad salarial:** La Constitución Nacional Argentina establece el principio de igualdad salarial por un trabajo de igual valor, aunque la ley de contrato de trabajo permite específicamente un trato diferente entre los empleados cuando se basa en el bien común, la mayor eficiencia, la laboriosidad o el compromiso con las tareas.
- 4. Litigios por acoso laboral:** Aunque no están generalizados, los litigios por acoso laboral son cada vez más frecuentes. Los empleados suelen alegar un despido constructivo y reclaman el pago de una indemnización por despido, además de multas y daños y perjuicios.
- 5. Programas de formación en I&D:** Los programas de formación en I&D, junto con las políticas de I&D, son las acciones positivas más comunes de las empresas para abordar cuestiones de inclusión y diversidad.

“ La I&D ocupa sin duda un espacio importante en nuestra agenda colectiva y, aunque queda mucho camino por recorrer, la reciente normativa para el sector público en Argentina revelar mayor información sobre la I&D y pone las cosas en marcha. Vemos pasos constantes en la dirección correcta.



**Alberto González-Torres**  
Socio, Buenos Aires, Argentina

## Brasil



### El panorama:

En el pasado, las iniciativas de I&D se veían como un mecanismo para garantizar que una organización tuviera un espacio inclusivo o incluso como una forma de prevenir responsabilidades basadas en una cultura adversa y discriminatoria. Sin embargo, con el tiempo, las empresas empezaron a darse cuenta de que apoyar activamente las prácticas de I&D repercutía directamente en el negocio, en la fuerza laboral y en sus marcas. Ahora, la I&D se está convirtiendo en un componente estructural para las empresas en Brasil, aunque estamos un poco atrasados en comparación con otras jurisdicciones.

Siguiendo el curso natural de esta creciente realidad de I&D, ahora vemos que la población exige empresas que apoyen activamente las prácticas de I&D, ya sea desde la perspectiva de los clientes, de los inversionistas o incluso de los trabajadores. Con programas especiales centrados en cerrar o mitigar las brechas de I&D, las empresas se están desafiando a sí mismas a tomar medidas para asegurar que un mayor número de individuos de un grupo subrepresentado se comprometan dentro de la organización y en posiciones de liderazgo. Este movimiento de las organizaciones y de la población en general pone de manifiesto la importante brecha existente en la legislación de I&D de Brasil y en las iniciativas gubernamentales de I&D, que lamentablemente se han quedado atrás.



### Tendencias mundiales de I&D y desafíos en Brasil:

- 1. Acción de discriminación positiva - Legislación sobre privacidad:** La discriminación positiva requiere ahora una cuidadosa revisión para garantizar que las empresas que procesan datos de I&D cumplan con la nueva Ley de Protección de Datos de Brasil. Los equipos jurídicos y de cumplimiento tendrán que seguir cualquier orientación o jurisprudencia que surja de las nuevas normas.
- 2. Legislación sobre la remuneración por razón de género:** Todavía no es un requisito en Brasil. Se han presentado algunos proyectos de ley en el Congreso, sugiriendo que las empresas deberían estar obligadas a realizar este tipo de informes, pero ninguno de ellos se encuentra todavía en la fase final de convertirse en ley.

- 3. Legislación sobre igualdad salarial:** Según el Código Laboral de Brasil, todos los empleados que trabajen para el mismo empleador y en el mismo lugar, prestando servicios con la misma cantidad de trabajo e igual productividad, deben recibir el mismo salario. Esta disposición sigue la lógica de la Constitución Federal, que también prohíbe las diferencias salariales por razón de género y otras características.
- 4. Litigios por acoso laboral:** Es algo común en la región. En la actualidad se observa un aumento de las acciones colectivas y de clase relacionadas con asuntos de I&D presentadas por las autoridades laborales, el Fiscal del Distrito Laboral e incluso los organismos de representación y las ONG. En particular, se ha producido un aumento de los conflictos colectivos, que a menudo desencadenan consecuencias más graves y la participación de los medios de comunicación.
- 5. Programas de formación en I&D:** No son requeridos por ninguna legislación local, pero han sido implementados con más frecuencia por las empresas como una forma de impregnar la cultura de I&D, asegurar el impacto adecuado de las iniciativas internas de I&D y aumentar la marca de empleador como una empresa inclusiva y diversa.

Como la I&D sigue siendo una prioridad clave para las empresas y sus grupos de interés, las empresas que invierten en estrategias de I&D estarán mejor situadas para mejorar su posición en el mercado.

Además, a medida que la I&D gane importancia en las agendas de ESG, las empresas con prácticas sólidas de I&D y una fuerte cultura de I&D tendrán una mayor oportunidad de aumentar el valor y promover el crecimiento.

“ La inclusión es el componente menos comprendido de la I&D, y nuestros datos demuestran claramente que aún queda mucho por hacer para garantizar que todos los empleados puedan prosperar en el trabajo. Los problemas actuales de retención de talento y los retos para establecer una cultura de “hablar claro” sugieren que los empleados de grupos subrepresentados todavía no sienten que pertenezcan realmente en muchas organizaciones. La inclusión es un aspecto clave para acabar con la rotación de talentos y crear lugares de trabajo respetuosos en todas partes.



**Leticia Ribeiro\***  
Socia en Trench Rossi Watanabe, Sao Paulo, Brasil

*\*Trench Rossi Watanabe y Baker McKenzie han celebrado un acuerdo de cooperación estratégica para la consultoría en derecho extranjero.*

# Chile



## El panorama:

No hace mucho tiempo, la I&D no tenía una importancia real en Chile. Sólo había ejemplos aislados, generalmente de empresas no nacionales o multinacionales en las que se promovía la I&D. No estaba muy extendida, ni había muchas regulaciones al respecto, sólo algunas normas que prohibían principalmente la discriminación y el acoso.

En los últimos años, las empresas han empezado a prestar más atención a los principios de I&D, aunque no se ha puesto en marcha ninguna regulación o iniciativa gubernamental generalizada. Sin embargo, cada vez es más relevante hasta el punto de que las empresas están adoptando la I&D como parte de sus valores corporativos y una nueva generación de talentos busca deliberadamente trabajar para empresas con principios de I&D establecidos.



## Tendencias y retos mundiales de I&D en Chile:

- 1. Acción de discriminación positiva:** Existen algunas normas relativas a la discriminación positiva. En Chile, para los empresarios con más de 100 empleados, al menos el 1% de la fuerza laboral debe estar compuesta por personas con discapacidad. Sin embargo, es importante ser cauteloso con los actos de discriminación positiva que no están previstos en la ley, porque incluso las acciones positivas podrían considerarse discriminación arbitraria en determinadas circunstancias.
- 2. Legislación sobre la remuneración por razón de género:** No existe en Chile.
- 3. Legislación sobre igualdad salarial:** El código laboral chileno establece la igualdad salarial entre hombres y mujeres, trabajando en el mismo puesto, a menos que se deba a razones de capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad o productividad. Actualmente, existe un proyecto de ley en el Congreso que busca que la igualdad salarial sea real y efectiva, sin excepciones.

- 4. Litigios por acoso laboral:** Prevemos que este tipo de casos aumenten. Antes, como no estaba regulado, era poco común ver este tipo de demandas. Según el actual código laboral chileno, existe una causa específica de despido para los acosadores laborales.
- 5. La formación en I&D no es un requisito en Chile:** Sin embargo, cada vez son más las empresas que ponen en marcha estas iniciativas para concientizar a los empleados sobre la I&D, especialmente en relación con la prohibición de conductas que constituyen acoso y la discriminación.

“ Promover la I&D dentro de una organización y en nuestras comunidades es ciertamente un desafío. Requiere una concientización constante sobre los beneficios que la I&D aporta en cuanto a innovación, competitividad, productividad y bienestar. Todos estamos llamados a tener un impacto social, más aún con las exigencias actuales de las partes interesadas y de la sociedad en general.



**Andrés Valdés**  
Socio, Santiago, Chile

# Colombia



## El panorama:

La discriminación por motivos de identidad de género, orientación sexual, discapacidad, edad, raza, religión, condición social y nacionalidad, afecta actualmente a una parte importante de la población en Colombia. En el ámbito laboral, la discriminación y la falta de diversidad se deben a numerosos factores que van desde el difícil acceso a la educación por parte de algunas comunidades, lo que repercute en su competitividad en el mercado laboral, hasta los sesgos inconscientes y la percepción negativa por parte de las personas encargadas del reclutamiento y la contratación.

Afortunadamente, las empresas colombianas no han sido ajenas a esta situación. Hoy en día, la I&D en el lugar de trabajo es un activo intangible tremendamente valorado no sólo por los empleados y los accionistas, sino también por los clientes, los inversores, los proveedores y los participantes en la cadena de suministro. Asimismo, se ha convertido en un componente crucial de diligencia debida en las fusiones y adquisiciones. Un lugar de trabajo diverso e inclusivo puede impulsar la productividad y refleja claramente los valores de una empresa.



## Tendencias y retos mundiales de I&D en Colombia:

1. **Acción de discriminación positiva:** Los empresarios pueden aplicar la discriminación positiva con sujeción a los requisitos específicos establecidos por el Tribunal Constitucional. Sin embargo, los empleadores deben tener cuidado de cumplir con las normas de privacidad en la recopilación y el tratamiento de datos personales sensibles de los candidatos, los empleados y los terceros involucrados, para que sus acciones no desencadenen sanciones y riesgos para la reputación. En el sector privado, ha habido algunas iniciativas para promover la inclusión de las mujeres en los consejos de administración y en los puestos directivos. Estas iniciativas están siendo apoyadas por el gobierno nacional a través de medidas como el "Women Equality Pact" (Pacto por la Igualdad de la Mujer), un capítulo del Plan Nacional de Desarrollo. El "Women Equality Pact" (Pacto por la Igualdad de la Mujer) incluye objetivos como (i) permitir que las mujeres participen en un mercado laboral igualitario, (ii) una mayor representación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones (en el sector público y privado), y (iii) la reducción de la discriminación basada en el género.

2. **Legislación sobre la remuneración por razón de género:** No existe ninguna legislación ni proyecto de ley sobre la obligación de informar sobre la remuneración por razón de género. Sin embargo, los empleadores deben mantener un registro de salarios por género que debe estar disponible para la inspección de las autoridades. El incumplimiento puede dar lugar a multas del Ministerio de Trabajo y a riesgos para la reputación.

3. **Legislación sobre igualdad salarial:** Colombia sigue el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Mientras que la Corte Suprema ha considerado la experiencia y la antigüedad como base para tratar a los empleados de forma diferente, la formación académica, por otro lado, no debe ser en sí misma un motivo para el tratamiento diferenciado entre los empleados, excepto cuando crea una ventaja en la eficiencia, el nivel de responsabilidad u otras situaciones similares.

Las demandas relativas a "a igual trabajo, igual salario" son relativamente comunes en Colombia. Sin embargo, estos casos no suelen basarse en la discriminación por razón de género, etnia, nacionalidad, etc., sino que el demandante alega que ocupaba un puesto de trabajo igual o similar al de otro empleado que tenía un mejor régimen de remuneración. En estos casos, el Tribunal Supremo de Justicia ha hecho recaer la carga de la prueba en el demandante, mientras que el empresario debe cumplir unos requisitos muy concretos para demostrar la aplicación del principio de "a igual trabajo, igual salario".

4. **Litigios por acoso laboral:** Estamos viendo un aumento de los litigios por acoso laboral. Estas demandas están sujetas a un procedimiento contencioso especial, más rápido que un procedimiento ordinario.
5. **Programas de formación en I&D:** Aunque no es obligatorio por ley, muchas empresas han optado por formar a su personal sobre (i) el uso adecuado del lenguaje; (ii) el sesgo inconsciente; (iii) el acoso sexual en el lugar de trabajo; (iv) la contratación diversa, y (v) mejores prácticas para la inclusión en el lugar de trabajo, entre otros.

“ El nuevo enfoque del liderazgo corporativo va definitivamente más allá del beneficio y el EBITDA. Las empresas deben ser ahora sostenibles, inclusivas y diversas para aumentar su valor real y percibido. Nuevos estudios demuestran que una fuerza laboral diversa aumenta el rendimiento de la inversión y los ingresos, al tiempo que mejora la gestión del riesgo y la innovación. Además, una fuerza laboral diversa, equitativa e inclusiva tiene un gran impacto en el crecimiento personal y profesional de los empleados. Asimismo, aumenta los conocimientos y reduce las carencias de competencias, lo que influye en gran medida en la retención, la buena imagen de marca y la cultura corporativa.



**Tatiana Garcés**  
Socia, Bogotá, Colombia



# México



## El panorama:

En México, al igual que en Brasil, las iniciativas de I&D solían considerarse más bien como una forma de evitar responsabilidades por posible discriminación. En los últimos años, la percepción de la I&D ha cambiado hacia una postura más proactiva, ya que las empresas han sido testigos de su impacto positivo en su negocio y en su fuerza de trabajo. Sin embargo, con el aumento de la concientización viene un incremento de las quejas por discriminación, lo que obliga a las empresas a prestar más atención a sus políticas de I&D. Aunque la I&D se ha convertido en un componente estructural en muchas empresas en México, todavía estamos relativamente atrasados en comparación con otras jurisdicciones. Sin embargo, la pendencia de varios proyectos de ley relacionados con la I&D es un avance bienvenido hacia la integración formal de los principios de I&D en la ley y la sociedad mexicana.



## Tendencias y retos mundiales de I&D en México:

- 1. Acción de discriminación positiva:** La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación permite a los empleadores aplicar acciones de discriminación positiva para proteger a los grupos subrepresentados.
- 2. Legislación sobre la remuneración por razón de género:** No existe en México.
- 3. Legislación sobre igualdad salarial:** Según la legislación laboral mexicana, todos los empleados que realicen el mismo trabajo en las mismas condiciones (es decir, turno de trabajo, puesto) y eficiencia, deben recibir el mismo salario.

- 4. Litigios por acoso laboral:** Existen disposiciones procesales especiales para las demandas basadas en el acoso laboral, que reducen el tiempo de los litigios y agilizan la resolución. Hemos visto pocos casos de acoso laboral, pero prevemos que este tipo de casos aumentará.
- 5. Programas de formación en I&D:** No son requeridos por ninguna legislación local, pero han sido implementados con mayor frecuencia por las empresas como una forma de arraigar la cultura de I&D, asegurar el impacto adecuado de las iniciativas internas de I&D y posicionar la marca del empleador como una empresa inclusiva y diversa.

“ La inclusión es un elemento indispensable para obtener los beneficios de la diversidad. Contar con una organización inclusiva garantiza que todos los individuos sean incluidos por igual, y que sus opiniones sean escuchadas y evaluadas con la misma consideración. Para lograr lo anterior son necesarias acciones culturales reforzadas por el marco legal apropiado. La orientación a largo plazo y los valores inclusivos permiten a las organizaciones prosperar y lograr un crecimiento sostenido.



**María Rosario Lombera-Gonzalez**  
Socia, Ciudad de México, México





# Perú



## El panorama:

Desde principios de la década de 2000, ha habido un impulso general para proteger a los grupos marginados de la discriminación en el lugar de trabajo. En 2018, la creciente concientización sobre la discriminación de género y la violencia hacia las mujeres condujo a la publicación de nuevos reglamentos sobre la igualdad salarial y la prevención del acoso sexual en el trabajo. Estos dos reglamentos son hitos importantes debido al establecimiento de medidas específicas para prevenir o eliminar las disparidades de género en el trabajo, a diferencia de sus homólogos anteriores. Durante la pandemia, la regulación laboral se centró en la salud y la seguridad. En este contexto, se aprobó la Ley de Salud Mental y se introdujo una normativa para proteger a los ancianos de la discriminación. A pesar de estos importantes avances legales, aún está pendiente la discusión de temas igualmente relevantes como la identidad de género, el matrimonio LGBTQ+, la discriminación racial y su impacto en el empleo, por nombrar algunos. Por lo tanto, las empresas en Perú juegan un papel importante en la defensa de la igualdad en la sociedad, garantizando la protección de los derechos de su personal en el lugar de trabajo, inspirando así el mismo trato en todas sus comunidades.



## Tendencias y retos mundiales de I&D en Perú:

- 1. Acción de discriminación positiva:** Las empresas tienen una cuota obligatoria de empleo de personas con discapacidad (es decir, cuota de discapacidad). Por consiguiente, los empleadores están obligados a realizar los ajustes razonables que sean necesarios para que los empleados con discapacidad puedan prestar sus servicios de forma segura. Los empleadores pueden aplicar la discriminación positiva como forma de garantizar los derechos de los empleados que pertenecen a grupos vulnerables. Actualmente, las empresas en sectores con predominio de empleados masculinos tienen programas que incentivan la contratación de mujeres como forma de luchar contra la segregación laboral. Para implementar este tipo de programas, es clave asegurar que los datos de I&D sean recolectados en cumplimiento con la legislación peruana.

- 2. Legislación sobre la remuneración por razón de género:** En la actualidad no hay ninguna legislación vigente sobre la información salarial por razón de género en Perú. Ha habido algunos proyectos de ley en el Congreso, pero ninguno ha llegado a la fase final.
- 3. Legislación sobre igualdad salarial:** Perú promulgó la Ley de Igualdad Salarial, que establece obligaciones especiales para los empleadores con el fin de garantizar los derechos de los empleados a una remuneración igual por un trabajo de igual valor. La ley peruana permite a los empresarios ofrecer salarios diferentes al personal que presta servicios de igual valor, siempre que exista una razón objetiva.
- 4. Tendencias en los litigios por acoso:** Desde la aplicación de la normativa sobre acoso sexual en el trabajo en 2018, se ha producido un aumento de las demandas por acoso sexual en el lugar de trabajo, lo que ha obligado a los empleadores a hacer frente a este tipo de casos con mayor regularidad. Los empleadores que no investigan estas demandas pueden ser demandados por daños y perjuicios y/o multados por la Autoridad Administrativa del Trabajo, además de enfrentarse a un riesgo reputacional.
- 5. Programas de formación en I&D:** Los empleadores están obligados a formar a su personal en la prevención del acoso sexual en el trabajo, incluyendo la formación especializada sobre cómo investigar las denuncias de acoso sexual en el trabajo, para el personal de RRHH y los Comités contra el acoso sexual en el trabajo (que son organizaciones internas que, de acuerdo con la ley peruana, cada entidad empleadora con al menos 20 empleados debe implementar). En el sector agrícola, los empleadores están obligados a formar a su personal en materia de derechos humanos y perspectiva de género.

“ Uno de los principales objetivos de las empresas hoy en día debe ser garantizar espacios seguros y libres de todo tipo de violencia para todos sus empleados. Para lograr este objetivo, es clave invertir en programas y campañas de formación y concientización que permitan a los empleados identificar, desafiar, denunciar y resolver los casos de acoso.



**Monica Pizarro**  
Socia, Lima, Perú

# Venezuela



## El panorama:

La I&D ha estado en la agenda de las empresas en Venezuela desde hace varios años. Al igual que en nuestras jurisdicciones vecinas, estamos viendo el papel sustancial de los valores de I&D no sólo para elevar el perfil de un negocio entre sus partes interesadas y consumidores, sino también para atraer talento valioso. Cuando las organizaciones se dan cuenta de que la adopción de una cultura inclusiva y diversa se está convirtiendo rápidamente en un imperativo para el bienestar general de la empresa, el gobierno tiene que ponerse al día en la creación de una normativa que apoye el movimiento de I&D.



## Tendencias y retos mundiales de I&D en Venezuela:

1. **Acción de discriminación positiva:** Las prácticas discriminatorias son contrarias a los principios de la legislación laboral venezolana. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso al trabajo y en las condiciones laborales, basada en razones de raza, género, edad, estado civil, afiliación sindical, religión, opiniones políticas, nacionalidad, discapacidades u origen social, y otras condiciones que atenten contra la igualdad ante la ley o sean incompatibles con el ordenamiento jurídico. Los actos que infrinjan estos principios se consideran nulos y pueden ser sancionados por la ley. Desde el punto de vista del empleo, es ilegal incluir cláusulas que contravengan las disposiciones mencionadas en las solicitudes de empleo y en los contratos individuales de trabajo.

2. **Legislación sobre la remuneración por razón de género:** Todavía no existe en Venezuela.
3. **Legislación sobre igualdad salarial:** De acuerdo con la legislación laboral venezolana, debe pagarse igual salario por trabajo de igual valor, es decir, el que se realiza en el mismo puesto, horario y condiciones de eficiencia. Lo anterior no excluye la posibilidad de que se otorguen primas sociales por antigüedad, asiduidad, cargas familiares, economía de materia prima y otras circunstancias similares, siempre que estas primas se apliquen de manera general para todos los trabajadores que se encuentren en condiciones similares.
4. **Litigios por acoso laboral:** Aunque se ha producido un aumento de las denuncias internas, los litigios por acoso laboral ante los tribunales no son habituales.
5. **Programas de formación en I&D:** No son requeridos por ninguna legislación local, pero han sido implementados con mayor frecuencia por las empresas como una forma de promover la cultura de I&D, asegurar el impacto adecuado de las iniciativas internas de I&D y aumentar la marca de empleador como una empresa inclusiva y diversa.

“ Si la diversidad es un ingrediente clave para construir una fuerza de trabajo exitosa, la inclusión es un elemento esencial para permitir que dicha fuerza de trabajo libere su verdadero potencial y logre resultados sobresalientes. Por tanto, las empresas hacen bien en mantener organizaciones verdaderamente inclusivas y diversas.



**Carlos Felce**  
Socio, Caracas, Venezuela

# Las Leyes de I&D en un vistazo

## Características protegidas de la discriminación en toda América Latina

En toda América Latina, las siguientes características personales están generalmente protegidas contra la discriminación en el lugar de trabajo.



Edad



Salud mental



Nacionalidad / Raza / Etnia



Estado civil



Religión



Embarazo



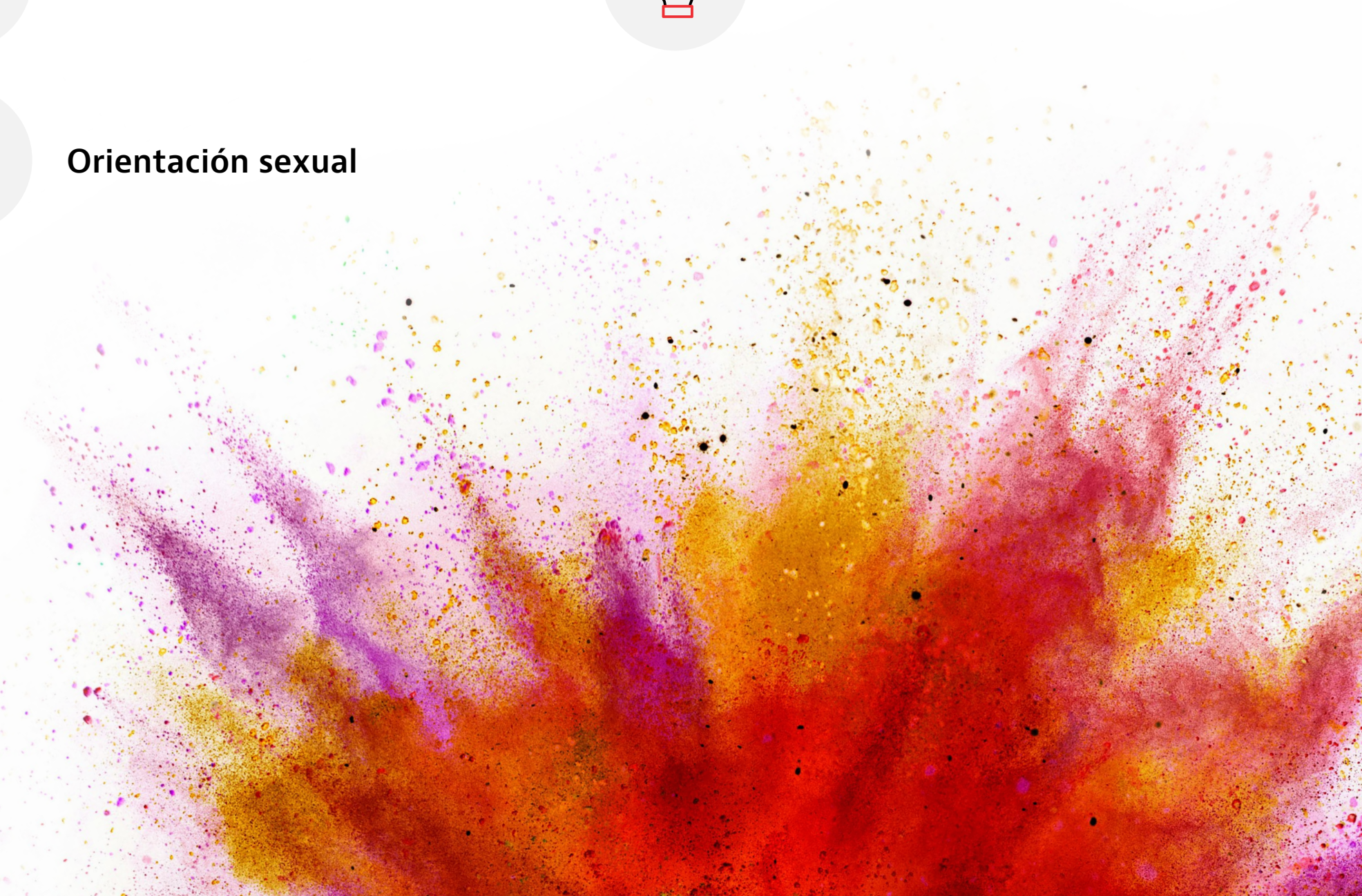
Género



Discapacidad



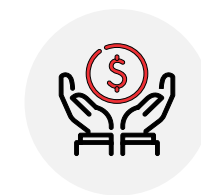
Orientación sexual





## Discriminación en el lugar de trabajo: Riesgo y cumplimiento

Este mapa de calor muestra los riesgos relativos de incumplimiento de las normas de discriminación relacionadas con los trabajadores en toda la región de América Latina, utilizando una calificación de riesgo global de 1 a 5, siendo 5 el riesgo más alto, teniendo en cuenta:



**Riesgo financiero** - exposición a sanciones económicas o de otro tipo



**Riesgo de litigio** - probabilidad de que se presenten demandas



**Riesgo de reputación** - La probabilidad de que los medios de comunicación presten atención y/o el escrutinio de las partes interesadas y los consumidores.

### Clave de calificación de riesgo

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5





# Próximamente

Estas son las principales novedades normativas y tendencias en materia de I&D que los empresarios deben tener en cuenta en la región.

## Argentina

- La reciente normativa a partir de 2020 establece una cuota del 1% en la contratación de personas transgénero en el sector público. Teniendo en cuenta el movimiento constante en las regulaciones relativas a la I&D, es razonable esperar tendencias similares en un futuro próximo para el sector privado.
- Argentina ratificó recientemente el Convenio sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo, 2019 (C190), que prevé la adopción de un enfoque inclusivo y con perspectiva de género para prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.
- A nivel local, la I&D es un tema muy sensible, que ocupa un espacio importante en la agenda de nuestra sociedad. Las empresas que observan buenas prácticas de I&D suelen ser bien recibidas por el público, incluidos los consumidores y los socios comerciales, lo que beneficia a la operación de la empresa en su conjunto.

## Brasil

- La promulgación de la **Ley de Protección de Datos de Brasil** expone a las empresas a sanciones y riesgos de reputación por su incumplimiento. Por consiguiente, una revisión de las prácticas de I&D será pronto una prioridad inmediata.
- Las **prácticas e iniciativas ESG** están subiendo en la agenda corporativa a medida que los inversores y los clientes prestan más atención a la sostenibilidad. Estamos viendo algunos movimientos en el sector financiero que limitan las salidas a bolsa y la entrada en las empresas a menos que haya pruebas concretas de liderazgo diverso y elementos elevados de ESG.
- **Trabajo a distancia:** En cuanto al futuro de la mano de obra, hay estudios que demuestran que el trabajo a distancia y el distanciamiento social han afectado duramente a la comunidad LGBTI+ y a las mujeres. Encontrar un equilibrio entre los acuerdos de trabajo a distancia, la discriminación positiva y las iniciativas de I&D será un reto para las empresas, con una pandemia continua y una nueva generación de jóvenes que buscan integrarse en la fuerza de trabajo.

## Chile

- **Nueva Constitución:** Chile se encuentra actualmente en proceso de preparación de una nueva Constitución en la que la I&D tendrá probablemente una importancia significativa. Será importante seguir la evolución de este tema y las implicaciones que pueda tener en el ámbito de la I&D.
- **Diversidad del consejo de administración:** La recién elegida presidenta de Chile propuso presentar un proyecto de ley que busca la participación de los trabajadores en los consejos de administración de las empresas y la paridad de género.
- **Cuotas de contratación:** Hay un nuevo proyecto de ley que pretende aumentar las cuotas de contratación de personas con discapacidad en las grandes empresas, del 1% al 4%.

## Colombia

- **Acciones de discriminación positiva:** Nuestra Corte Constitucional y el Ministerio de Trabajo han emitido recientemente ciertas directrices que reiteran los requisitos que deben cumplir los empleadores privados para poder aplicar la discriminación positiva hacia grupos específicos (mujeres, LGBTI+, afrocolombianos, etc.). Por consiguiente, los empleadores deben revisar sus políticas de I&D y sus acciones afirmativas para asegurarse de que cumplen con estos requisitos.
- **Cumplimiento multidisciplinar en torno a las políticas de I&D:** La aplicación de políticas complejas y sólidas de I&D requiere que los empleadores se aseguren de que cumplen todas las leyes aplicables, especialmente las relativas a la privacidad de los datos, el acoso en el lugar de trabajo, las investigaciones internas, la protección de las denuncias y las normas de denuncia, entre otras. Por ello, los empleadores deben contar con una evaluación multidisciplinar sobre la aplicación de este tipo de políticas.
- **ESG:** Los grupos de interés colombianos están dando cada vez más importancia a los factores no financieros como parte de su análisis de la valoración de una empresa. La I&D es uno de los objetivos de desarrollo sostenible más importantes en los que se están centrando las empresas. Esperamos que esta tendencia aumente en nuestro país.



## México

- Como se ha mencionado anteriormente, prevemos un aumento de los litigios por acoso laboral.
- Al momento de redactar este documento no se prevén otras novedades en la regulación de la I&D en México.

## Perú

En relación con I&D, se están debatiendo los siguientes proyectos de ley:

- **Ley de identidad de género:** Esta propuesta incluye una sección laboral donde, entre otras cuestiones, se reconoce el derecho de los empleados transexuales a utilizar su nombre social en el trabajo.
- **Ley contra el racismo:** Este proyecto de ley autoriza expresamente la acción positiva como forma de luchar contra la discriminación estructural por motivos de raza, en todos los ámbitos.
- **Actualización de la legislación sobre acoso sexual:** Dado que Perú ha aprobado el Convenio n° 190 de la OIT sobre 2022, es probable que se revise la legislación vigente en esta materia para alinearla con los requisitos incluidos en este tratado internacional.

## Venezuela

- La Asamblea Nacional aún no ha anunciado ninguna legislación potencial en el ámbito de la I&D. Sin embargo, las empresas deben seguir vigilando la evolución de este espacio en caso de que se proponga una nueva legislación sobre I&D.




## Conclusión

En Baker McKenzie, tenemos una amplia experiencia ayudando a las empresas a examinar la eficacia de sus estrategias para abordar la desigualdad, al tiempo que ayudamos a poner en marcha un plan para crear unas condiciones equitativas que funcionen tanto para los empleadores como para los empleados, protegiendo la reputación, manteniendo el cumplimiento en todas las jurisdicciones y litigando cuando sea necesario. Para más información, haga clic [aquí](#).

Para saber más sobre cómo su organización puede reforzar sus estrategias de I&D, lea nuestro informe [Mind the Gap](#) (Cuidado con la brecha), que ofrece una visión clave, basada en una encuesta en profundidad a 900 líderes laborales sobre las tendencias y problemas mundiales de I&D.

Para cualquier consulta, aquí están nuestros contactos en toda América Latina :



	<b>Colombia</b>	<b>Tatiana Garcés</b> Socia, Bogotá <a href="mailto:tatiana.garces@bakermckenzie.com">tatiana.garces@bakermckenzie.com</a>	<b>México</b>	<b>María Rosario Lombera-Gonzalez</b> Socia, Ciudad de México <a href="mailto:mrosario.lombera-gonzalez@bakermckenzie.com">mrosario.lombera-gonzalez@bakermckenzie.com</a>	
	<b>Perú</b>	<b>Monica Pizarro</b> Socia, Lima <a href="mailto:monica.pizarro@bakermckenzie.com">monica.pizarro@bakermckenzie.com</a>	<b>Venezuela</b>	<b>Carlos Felce</b> Socio, Caracas <a href="mailto:carlos.felce@bakermckenzie.com">carlos.felce@bakermckenzie.com</a>	
	<b>Chile</b>	<b>Andrés Valdés</b> Socio, Santiago <a href="mailto:andres.valdes@bakermckenzie.com">andres.valdes@bakermckenzie.com</a>	<b>Brasil</b>	<b>Leticia Ribeiro*</b> Socia, Trench Rossi Watanabe, Sao Paulo <a href="mailto:leticia.ribeiro@bakermckenzie.com">leticia.ribeiro@bakermckenzie.com</a>	
			<b>Argentina</b>	<b>Alberto González-Torres</b> Socio, Buenos Aires <a href="mailto:alberoto.gonzalez-torres@bakermckenzie.com">alberoto.gonzalez-torres@bakermckenzie.com</a>	

\*Trench Rossi Watanabe y Baker McKenzie han celebrado un acuerdo de cooperación estratégica para la consultoría en derecho extranjero.



## **Baker McKenzie ayuda a sus clientes a superar los retos de la competencia en la economía global.**

Resolvemos problemas jurídicos complejos más allá de las fronteras y las áreas de práctica. Nuestra cultura única, desarrollada a lo largo de 70 años, permite a nuestras 13,000 personas entender los mercados locales y explorar múltiples jurisdicciones, trabajando juntos como colegas y amigos de confianza para infundir confianza a nuestros clientes.

**[www.bakermckenzie.com](http://www.bakermckenzie.com)**

Copyright © 2022 Baker & McKenzie. Todos los derechos reservados. Propiedad: Esta documentación y contenido (Contenido) es un recurso de propiedad exclusiva de Baker McKenzie (es decir, Baker & McKenzie International y sus estudios miembro). El Contenido está protegido por las convenciones internacionales de derechos de autor. El uso de este Contenido no crea por sí mismo una relación contractual, ni una relación de abogado/cliente, entre Baker McKenzie y cualquier persona. No dependencia y exclusión: Todo el Contenido es sólo para fines informativos y puede no reflejar los desarrollos legales y regulatorios más actuales. Todos los resúmenes de las leyes, reglamentos y prácticas están sujetos a cambios. El Contenido no se ofrece como asesoría legal o profesional para ningún asunto específico. No pretende sustituir la referencia a (y el cumplimiento de) las disposiciones detalladas de las leyes, normas, reglamentos o formularios aplicables. Siempre se debe buscar asesoría legal antes de tomar cualquier acción o abstenerse de tomar cualquier acción basada en cualquier Contenido. Baker McKenzie y los editores y autores colaboradores no garantizan la exactitud del Contenido y renuncian expresamente a cualquier responsabilidad ante cualquier persona con respecto a las consecuencias de cualquier cosa que se haga o se permita hacer u omitir hacer total o parcialmente basándose en la totalidad o cualquier parte del Contenido. El Contenido puede contener enlaces a sitios web externos y los sitios web externos pueden enlazar con el Contenido. Baker McKenzie no es responsable del contenido o del funcionamiento de dichos sitios web externos y rechaza toda responsabilidad, sea cual sea su origen, en relación con el contenido o el funcionamiento de dichos sitios web externos. Publicidad de abogados: Este contenido puede calificarse como "publicidad de abogados" que requiere notificación en algunas jurisdicciones. En la medida en que este Contenido pueda calificarse como Publicidad de Abogados, LOS RESULTADOS PREVIOS NO GARANTIZAN UN RESULTADO SIMILAR. Reproducción: Se permite la reproducción de partes razonables del Contenido siempre que (i) dichas reproducciones se pongan a disposición de forma gratuita y con fines no comerciales, (ii) dichas reproducciones se atribuyan adecuadamente a Baker McKenzie, (iii) la parte del Contenido que se reproduzca no se altere ni se ponga a disposición de forma que se modifique el Contenido o se presente el Contenido que se reproduce de forma falsa y (iv) se avise de las exenciones de responsabilidad incluidas en el Contenido. El permiso de reimpresión no permite la incorporación de ninguna parte sustancial del Contenido en ninguna obra o publicación, ya sea en formato impreso, electrónico o de cualquier otro tipo, ni con fines comerciales.